Munkajogi alapismeretek

A jog jogszabályokban megfogalmazott államilag kikényszeríthető magatartási szabályok összessége.

A jog a teljes jogrendszeren keresztül érvényesíti az állami akaratot.

A jogrendszer az állam által érvényesnek és hatályosnak elismert normák együttese.

Jogágak

1. **Magánjog:**

a, Polgári jog

- ➔ Személyhez fűződő jogok
- ➔ A tulajdonjog
- ➔ Felelősséggel és kártérítéssel kapcsolatos kérdések
- ➔ Szerződéssel kapcsolatos előírások
- ➔ Öröklési jog
- ➔ Társasági jog

b, Családi jog

2. Közjog

- ➔ Alkotmányjog
- ➔ Államigazgatási jog
- ➔ Pénzügyi jog
- ➔ Büntetőjog

3. **Vegyes szakjog**: amely nem köthető egyértelműen sem a magán sem a közjog fogalmához.
Ilyen például a munkajog.

Munkajog

Magyarországon mindenkinek joga van a munkához, a munka és a foglalkoztatás szabad megválasztásához.

Mindig vannak olyan emberek, akik bár dolgozni szeretnének, de nincs munkahelyük, ők a munkanélküliek.
Az elhelyezkedéshez munkahelyet kell keresni.

Választhatunk hirdetőújságok, rokonok, barátok és ismerősök révén. De segítséget nyújthatnak a munkaügyi központok is.

Az első teendő tehát a munkahelyek kiválasztása, majd a jelentkezés, ami történhet személyesen, telefonon és írásban is.

Fontos, hogy minden bejelentkezésre készülni kell. Meg kell fogalmazni előre, hogy mit akarunk mondani, mit és hogyan kell kérdezni.

Személyes bejelentkezésnél a bemutatkozó beszélgetés döntő, ezért megszívlelendő:

- ✓ A pontos megjelenés
- ✓ Gondozott külső
- ✓ Határozott kézfogás, jól érthető bemutatkozás
- ✓ Figyelmes, érdeklődő magatartás
- ✓ Természetes viselkedés, mosolygós arc
- ✓ Kevés gesztikulálástól mentes érthető beszéd
- ✓ Célirányos kérdések, de a bérrel kapcsolatos kérdések maradjanak a beszélgetés végére

Az írásos jelentkezéshez legtöbb esetben alkalmasságot bizonyító önéletrajzot kell adni.

Az önéletrajz tömör, világos, rövid úgynevezett szakmai önéletrajz legyen.
Egyre gyakoribb az Európában is használatos önéletrajzi formanyomtatvány használata.

A munkaviszony létesítésével, megszüntetésével és az ehhez kapcsolódó egyéb kérdésekkel a Munka Törvénykönyve (M.T.) foglalkozik.

A munkatörvénykönyve a törvényt szabályozza a munkavállalók és a munkáltatók érdek képviseleti szerveinek kapcsolatrendszerét.

A munkavállalók jogosultak a munkaszervezeten belül szakszervezet létrehozására.

A munkahelyen kollektív szerződés szabályozhatja a munkaviszonyból származó jogokat és kötelességeket.

A részvételi jogokat a munkavállalók nevében az általuk választott üzemi tanács illetve üzemi megbízott gyakorolhatja.

Munkaviszony

A munkaviszony a munkáltató és munkavállaló (a munkaviszony alanyai) között munkaszerződéssel jön létre.

A munkaviszony munkavégzésre irányuló jogviszony. Kezdete a munkába lépés napja.

Létrejöhet állandó vagy változó munkahelyen történő munkavégzésre.

Munkáltató az, akinek munkavállalói (alkalmazottai) vannak.
Munkáltató csak jogképes személy lehet.

Munkavállaló az, aki munkaviszonyban áll és munkát végez.

A munkaszerződés a munkaviszony jogalapja, amelyet írásba kell foglalni.
Tartalma megállapodáson alapul, de nem állhat ellentétben a Munka Törvénykönyvével és a kollektív szerződéssel, kivéve ha a munkavállaló számára kedvezőbb feltételt állapít meg.

A munkaszerződés tartalma:

- A felek neve
- A személyi alapbér (mindenkori minimálbér)
- A munkakör
- A munkavégzés helye

Ezenkívül tájékoztatni kell írásban a munkavállalót:

- Az irányadó munkarendről
- A munkabér elemeit
- A munkába lépés napjáról
- A rendes szabadság mértékének módjáról és kiadásáról
- A munkáltatóra és a munkavállalóra irányadó felmondási idő megállapításának szabályairól.
- A munkáltató kollektív szerződés hatálya alá tartozik-e.

Határozott idejű munkaviszony: amit naptárilag vagy más alkalmas módon kell meghatározni.

Határozatlan idejű munkaviszony: Eltérő megállapodás hiányában jön létre.

Próbaidő: A munkavállaló és a munkáltató egymás kölcsönös megismerésére és a munkakör kipróbálására kiszabott idő.

- Munkaszerződésben köthető ki.
- Tartama 30 nap (ennél lehet rövidebb vagy hosszabb de legfeljebb 3 hónap)
- Meghosszabbítása tilos
- Ezen idő alatt a munkaviszonyt bármelyik fél azonnali hatállyal, indoklás és minden hátrányos következmény nélkül megszüntetheti.
- A felmondási tilalmak erre az időszakra nem vonatkoznak
- Pályázat útján létrejött munkaviszonyra nem lehet próbaidőt kikötni.

Munkaviszony megszűnése

A munkaviszony két módon érhet véget:

1. Megszűnéssel
2. Megszüntetéssel

Megszűnik ha:

- ➔ A munkavállaló meghal
- ➔ A munkáltató jogutód nélküli megszűnésével (végkielégítés jár)
- ➔ Határozott idő lejártával

Megszüntethető:

- ➔ Közös megegyezéssel
- ➔ Rendes felmondással (csak határozatlan idejű munkaviszony)
- ➔ Rendkívüli felmondással
- ➔ Azonnali hatállyal a próbaidő alatt
- ➔ Rendes felmondással

Felmondási tilalmak
Továbbra is felmondási tilalom alatt áll a munkavállaló a várandósság, a szülési szabadság, és a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság tartama alatt.

Az új törvény mindössze egy új felmondási tilalmat létesített, nevezetesen a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítést A továbbiakban is felmondási tilalom illeti meg az üzemi tanács elnökét

A felmondási korlátozások két munkavállalói csoportra terjednek ki.

1. Egyrészt, a védett korban lévő, azaz legfeljebb 5 évvel az öregségi nyugdíjkorhatár betöltése előtt állókra. A nyugdíjkorhatár alatt a nyugdíjtörvényben meghatározott, az adott munkavállalóra irányadó öregségi nyugdíjkorhatárt kell érteni. A védett korúak csak a határozatlan idejű munkaviszony felmondása ellen élveznek védelmet, de határozott idejű munkaviszonyban nem.

2. A másik védett személyi kör a gyermeket nevelő munkavállalók. Eszerint az anya vagy a gyermekét egyedül nevelő apa a gyermek hároméves koráig védelmet élvez, ha szülési szabadságot, vagy gyermekgondozási fizetés nélküli szabadságot nem vesz igénybe.

Az első, abszolút tilalmi csoportba tartozik a várandósság; a szülési szabadság; a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság; a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés; a nő jogszabály szerinti, emberi reprodukciós eljárással összefüggő kezelésének, de legfeljebb ennek megkezdésétől számított hat hónapnak a tartama.

Felmondási idő: A felmondás kézhezvételétől követő naptól a munkaviszony utolsó napjáig eltelt idő, legalább 30 nap, de az 1 évet nem haladhatja meg.

A felmondási idő a munkáltatónál munkaviszonyban töltött

- ✓ 3 év után → 5 nappal
- ✓ 5 év után → 15 nappal
- ✓ 8 év után → 20 nappal
- ✓ 10 év után → 25 nappal
- ✓ 15 év után → 30 nappal
- ✓ 18 év után → 40 nappal
- ✓ 20 év után → 60 nappal meghosszabbodik.

A rendes felmondás esetén a munkaviszony csak a felmondási idő elteltével szűnik meg.

A munkáltató a munkavállalót legalább a felmondási idő fele időtartamára a munkavégzés alól felmentheti, amely időtartamra a dolgozót átlagkereslet illeti meg.

A munkavégzés alóli felmentésnek a rendeltetése új munkahely keresés.

Ha a munkaviszony:

- rendes felmondás vagy
- a munkáltató jogutód nélküli megszűnése
- valamint a munkavállaló rendkívüli felmondása miatt következik be, a munkavállalót végkielégítés illeti meg.

→ Kivéve, ha nyugellátásra szerzett jogosultságot.

A végkielégítés mértéke, ha a munkaviszony a munkáltatónál fennállott

- ✓ 3 év esetén → 1 havi
- ✓ 5 év esetén → 2 havi
- ✓ 10 év esetén → 3 havi
- ✓ 15 év esetén → 4 havi
- ✓ 20 év esetén -->5 havi
- ✓ 25 év esetén -->6 havi átlagbér jár.

Ha a nyugdíjkorhatárt megelőző 5 éven belül szűnt meg a munkaviszony 3 hónappal növekszik a végkielégítés mértéke.

A munkavállaló részére az utolsó munkában töltött napon

- ◆ ki kell fizetni a munkabérét,
- ◆ egyéb járandóságait
- ◆ valamint ki kell adni a munkáltatói igazolást a munkaviszony megszűnéséről.

A munkáltatói igazolás tartalmazza:

- ➔ A személyi adatokat
- ➔ A munkavállaló TAJ számát
- ➔ A munkáltatónál a munkaviszonyban töltött időtartamát
- ➔ A munkavállaló munkabéréről jogerős határozatát vagy jogszabály alapján levonandó tartozást illetve ennek jogosultságát
- ➔ A munkavállaló által a munkaviszony megszűnésének évében igénybe vett betegszabadság időtartamát
- ➔ Igazolást, mely szerint a munkavállaló munkabérét tartozás nem terheli
- ➔ Igazolólapot kell kiadni a munkanélküli járadék megállapításához
- ➔ Munkáltatói igazolást kell kiadni a Személyi Jövedelem Adó igazolásához

➔ Társadalombiztosítási igazolást is ki kell adni